



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

**PLAN ESTRATÉGICO  
DE GESTIÓN HUMANA  
“UNIPAZ AVANZA”**

**VIGENCIA 2023-2025  
OFICINA DE GESTIÓN HUMANA**

**EQUIPO TÉCNICO**

Econ. Nelson Quiroga  
Jefe Gestión Humana(E)  
Psi. Eliana Jiménez Hernandez  
Docente O.T.C  
Ing. Luis Emiro Amaya  
Docente O.T.C

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ  
BARRANCABERMEJA  
2023**



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>2. MARCO LEGAL</b>	<b>8</b>
<b>3. MARCO INSTITUCIONAL UNIPAZ</b>	<b>12</b>
3.1 MISIÓN	12
3.2 VISIÓN	12
3.3 PRINCIPIOS Y VALORES	12
3.4 ORGANIGRAMA	14
<b>4. CARACTERIZACIÓN SITUACIÓN ACTUAL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIPAZ</b>	<b>15</b>
4.1 Política de Gestión Humana	15
4.2 Personal de Planta vigencia 2022	15
4.3 Personal Temporal vigencia 2022	16
4.4 Recursos y estructura	17
4.5 Sistemas de Información	18
4.6 Caracterización del proceso de T.H	18
4.7 Riesgos	22
4.8 Manual de Funciones	23
4.9 Matriz de Indicadores	24
<b>5. DIAGNÓSTICOS</b>	<b>25</b>
5.1 Resultados MIPG	25
5.1.1 Calificación Total	25
5.1.2 Calificación por Componentes	26
5.1.3 Calificación por Rutas de Creación de Valor	26
<b>6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2025</b>	<b>28</b>
6.1 Alcance	28
6.2 Objetivos	28
Objetivo General	28
Objetivos Específicos	28
6.3 Estrategias Gestión Humana	29
<b>7. PLANES TEMÁTICOS</b>	<b>35</b>



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

7.1	Plan de vacantes.....	35
7.2	Plan de previsión de recursos humanos.....	35
7.3	Plan de bienestar y estímulos.....	35
7.4	Plan SG-SST .....	36
7.5	Plan Institucional de Capacitación .....	36
7.6	Plan de Evaluación del Desempeño .....	36
7.7	Plan de Inducción y reinducción. ....	36
7.8	Plan de Monitoreo y seguimiento del SIGEP .....	37
7.9	Plan de medición, análisis y mejoramiento del Clima Laboral .....	37
<b>8.</b>	<b><i>POLÍTICAS</i></b> .....	<b>37</b>
8.2	Política de Integridad .....	37
<b>9.</b>	<b><i>EVALUACIÓN DEL PLAN</i></b> .....	<b>38</b>
9.1	Matriz de Seguimiento y Cumplimiento GH .....	38
9.2	Sistema Integrado de Gestión y Aseguramiento de la Calidad-SIGAC.....	38
9.3	FURAG (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).....	38
9.4	Cumplimiento Política de Integridad .....	38



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Marco Legal.....</i>	<i>8</i>
<i>Tabla 2. Caracterización del Proceso de T.H.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 3. Riesgos asociados a la Gestión. ....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 4. Manual de Funciones.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5. Matriz de Indicadores.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 6. Escala de niveles de Calificación Autodiagnóstico MIPG. ....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 4. Calificación por Rutas de Creación de Valor. ....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 5. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 1. ....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 6. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 2. ....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 7. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 3. ....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 8. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 4. ....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 9. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 5. ....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 10. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 6. ....</i>	<i>34</i>



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

## INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1. Nivel de Cargo Personal de planta.</i> .....	15
<i>Gráfico 2. Relación Cargos Autorizados vs Cargos Ocupados.</i> .....	16
<i>Gráfico 3. Docentes Ocasional.</i> .....	16
<i>Gráfico 4. Nivel de estudios Docentes Ocasional.</i> .....	17
<i>Gráfico. 5 Calificación Total</i> .....	25
<i>Gráfico 6. Calificación por componentes</i> .....	26



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## **INDICE DE IMÁGENES**

<i>Imagen 1. Organigrama</i> .....	<b>14</b>
------------------------------------	-----------



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Universitario de la Paz, es una Institución Universitaria, acorde con lo establecido en el literal b del artículo 16 de la Ley 30 de 1992, creada por decreto ordenanza 0331 del 19 de noviembre de 1987. Es un establecimiento público de educación superior, de carácter académico, del orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito a la Gobernación del Departamento de Santander y con domicilio principal en la ciudad de Barrancabermeja.

UNIPAZ es una institución pública de educación superior con liderazgo social e identidad regional, comprometida en la búsqueda de la satisfacción del cliente y la formación integral de sus educandos, sustentada en la calidad de sus procesos, infraestructura adecuada, talento humano competente y la mejora continua como filosofía para la excelencia, propende por la formación de profesionales comprometidos con el desarrollo de la región y el país en diversos escenarios, contribuyendo desde la socialización de los saberes a la paulatina conformación de una nueva cultura en un contexto de profundos contrastes: una región de grandes riquezas naturales y humanas con la mayor parte de su población en condiciones deplorables de pobreza; una región del Magdalena Medio con comunidades que enfrentan niveles de violencia superiores a los de todo el país.<sup>1</sup>

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el marco de la planeación estratégica de la función pública, direccionando la gestión para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en dirección a los objetivos de MIPG. La planeación estratégica de Gestión Humana para la vigencia 2023 al 2025, se enfoca en gestionar el capital humano, a través de las estrategias establecidas en el periodo del ciclo de vida laboral de los servidores y colaboradores de la Institución, en el contexto de las dimensiones que integran el Talento Humano en referencia a MIPG, y con base a la normatividad que regula nuestro accionar como Institución Educativa.

---

<sup>1</sup> <https://unipaz.edu.co/uresena.html>



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## 2. MARCO LEGAL

Es evidente que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, esta se identifica como el corazón del modelo, por lo tanto es de gran importancia identificar el marco legal Colombiano, que fortalezca el diagnóstico y evaluación del mismo.

*Tabla 1. Marco Legal*

LEGISLACIÓN	AÑO EN QUE FUE EMITIDO	DESCRIPCION
Resolución 2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Costitucion Política de Colombia	1991	Menciona los objetivos, valores, derechos y principios que un país bajo esa Constitución se compromete a defender y seguir; así mismo, establece el Estado Social de Derecho e indica los objetivos fundamentales de esta.
Ley 80	1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
Ley 190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto 2232	1995	Por medio del cual se reglamenta la Ley 190 de 1995 en materia de declaración de bienes y rentas e informe de actividad económica y así como el sistema de quejas y reclamos.
LEY 489	1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567	1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 797	2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
LEY 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 3622	2005	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el Capítulo Cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

LEGISLACIÓN	AÑO EN QUE FUE EMITIDO	DESCRIPCION
Decreto 1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
Decreto 4661	2005	Decreto por medio del cual se modifica el Decreto 1227 de 2005
Decreto ley 760	2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
Decreto ley 785	2005	Por el cual se establece el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Funciones y Requisitos Generales de los Empleos de la Entidades Territoriales que se regulan por las Disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1071	2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación
Ley 1093	2006	Por la cual se crean los literales e) y f) y un parágrafo del numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004
Decreto 4665	2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos
Resolución 2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Acuerdo 17 y 18 Comision Nacional Del Servicio Civil.	2008	Evaluación de desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba y criterios legales para la evaluación de desempeño laboral.
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1474	2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 0723	2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
Ley Estatutaria 1618	2013	Por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Ley 1635	2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

servidores públicos.

LEGISLACIÓN	AÑO EN QUE FUE EMITIDO	DESCRIPCION
Decreto Único Reglamentario 1072	2015	Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Ley 1755	2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Acuerdo 565	2016	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Ley 1821	2016	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas
Ley 1822	2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 894	2017	Por la cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 484	2017	Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector Función Pública.
Resolución 2404	2019	"Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se Dictan Otras Disposiciones.



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

LEGISLACIÓN	AÑO EN QUE FUE EMITIDO	DESCRIPCION
Circular 63	2020	Entidades administradoras de riesgos laborales, personas con licencia en seguridad y salud en el trabajo, responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, oferentes del curso virtual de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ciudadanía en general.
Circular 64	2020	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el Marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.
Circular 71	2020	Cumplimiento al Parágrafo 2 del artículo 28 de la Resolución 312 de 2019 mediante la cual se definen planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Circular 41	2020	Orientaciones para el mejoramiento del clima laboral.
Circular 14	2021	Información sobre el registro de las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de SG-SST. La normatividad vigente No establece un plazo máximo de tiempo para realizar el registro de las autoevaluaciones y los respectivos planes de mejoramiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Circular 22	2021	Sobre la no exigencia de prueba de sars-cov-2 (covid-19) por parte del empleador a trabajadores y aspirantes a un puesto de trabajo.
Circular 9	2021	Reporte de Información para garantizar el retorno gradual, progresivo y seguro a la presencialidad bajo el esquema de alternancia.
Ley 2088	2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3050	2022	Nuevo Manual de procedimientos del programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional.
Resolucion 2764	2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191	2022	Mediante la cual se regula la Desconexión Laboral como una garantía al goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones tanto de los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo, como de los empleados públicos.

Fuente: Elaboración Propia.



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

### **3. MARCO INSTITUCIONAL UNIPAZ**

#### **3.1 MISIÓN**

El Instituto Universitario de la Paz es una Institución de Educación Superior de carácter público del orden departamental, comprometida con el desarrollo de la cultura y la ciencia, sin perder de vista los saberes acumulados por las comunidades, en un marco de autonomía expresado en libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra. Contribuye al desarrollo humano, urbano y rural del Magdalena Medio y del país, entendido éste como la transformación de las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la población, formando mujeres y hombres que con dignidad trabajen por la paz y la armonía con la naturaleza.

#### **3.2 VISIÓN**

En el año 2033, el Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ, será reconocido por su compromiso con la ciencia, la tecnología, las artes, la cultura, y por su aporte a la construcción de paz, la formación de profesionales integrales, gracias a la calidad humana, la pertinencia de sus programas académicos y la búsqueda de la excelencia mediante la mejora continua; promoviendo la sinergia entre la docencia, la investigación y la proyección social para contribuir con el desarrollo sostenible y sustentable; encaminada hacia el uso eficiente de los recursos y la transformación de las condiciones de calidad de vida de los habitantes del Magdalena Medio y el país.

#### **3.3 PRINCIPIOS Y VALORES**

##### *Principios*

La Educación Superior es un servicio público cultural inherente a la finalidad social del Estado.

El estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992, garantiza la autonomía universitaria, y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.

La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un entorno de libertad de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

La Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso.

## *Valores*

**Diligencia:** Ejercicio de la actividad con el debido cuidado y prontitud dentro de los plazos, métodos y procedimientos establecidos en la política de la Institución y normatividad vigente.

**Imparcialidad:** Falta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de personas o cosas, que permite proceder con rectitud.

**Honestidad:** Congruencia entre el pensar, el decir y el actuar, mostrando transparencia en las actuaciones e intereses y generando vínculos perdurables de confianza y de mutuo beneficio en todas las interacciones.

**Pertenencia:** Es tener en cuenta que pertenecer a la Institución nos obliga a sentirla como propia, obligándonos a tener un comportamiento intachable y a adquirir el compromiso de defender con afiliación sincera lo que como grupo buscamos.

**Tolerancia:** Consideración hacia las opiniones o actuaciones de los demás, aunque sean diferentes a las nuestras.

**Responsabilidad:** Capacidad para reconocerse y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones, hayan sido causadas de manera intencional o no; este sentido es el de la responsabilidad como virtud por excelencia de los seres humanos libres.

**Respeto:** Reconocimiento de la legitimidad del otro ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como persona, logrando que se comprometa con un propósito más elevado en la vida.



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

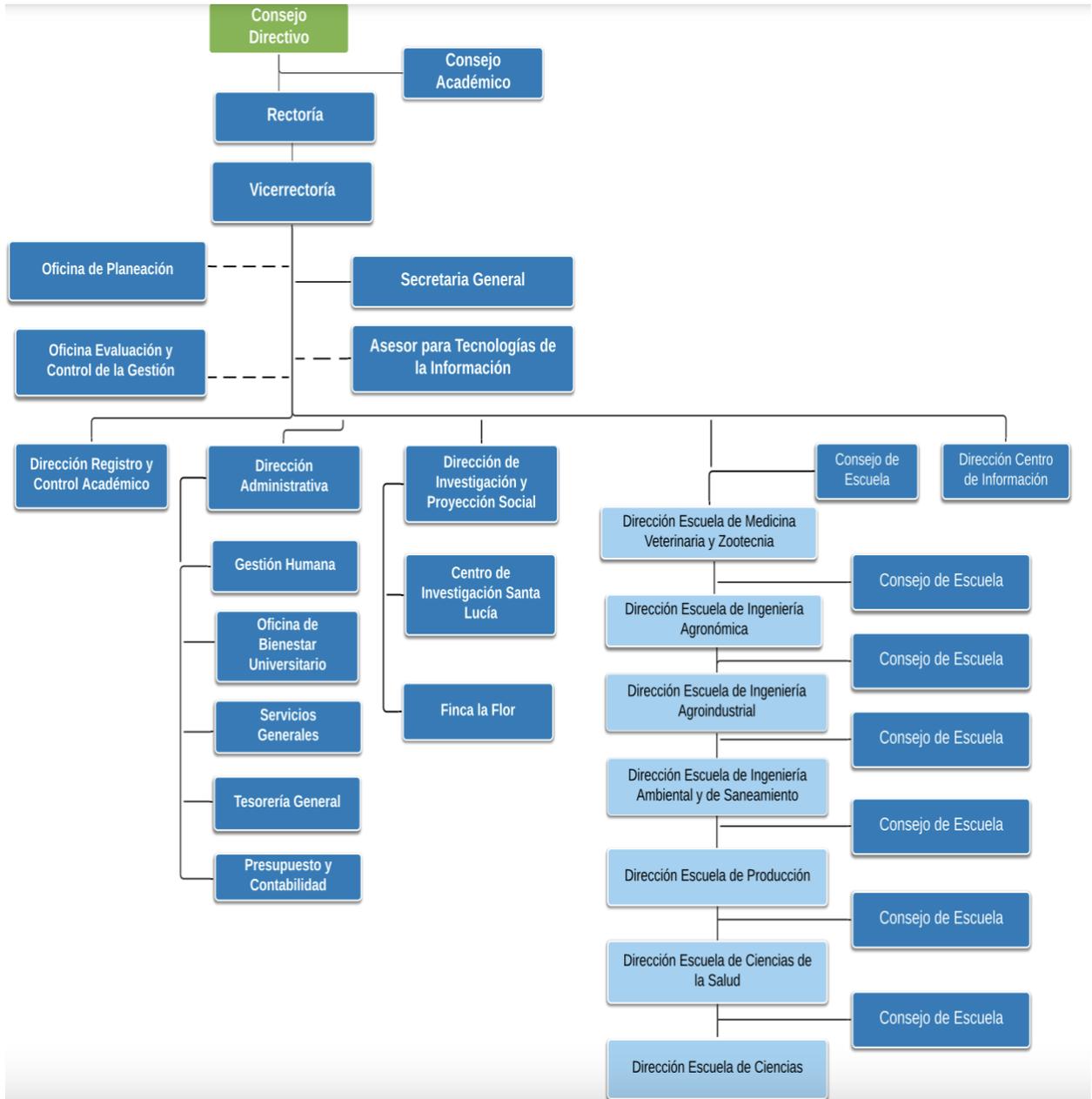
Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

### 3.4 ORGANIGRAMA.

Imagen 1. Organigrama



Fuente: Pagina web UNIPAZ



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## 4. CARACTERIZACIÓN SITUACIÓN ACTUAL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UNIPAZ

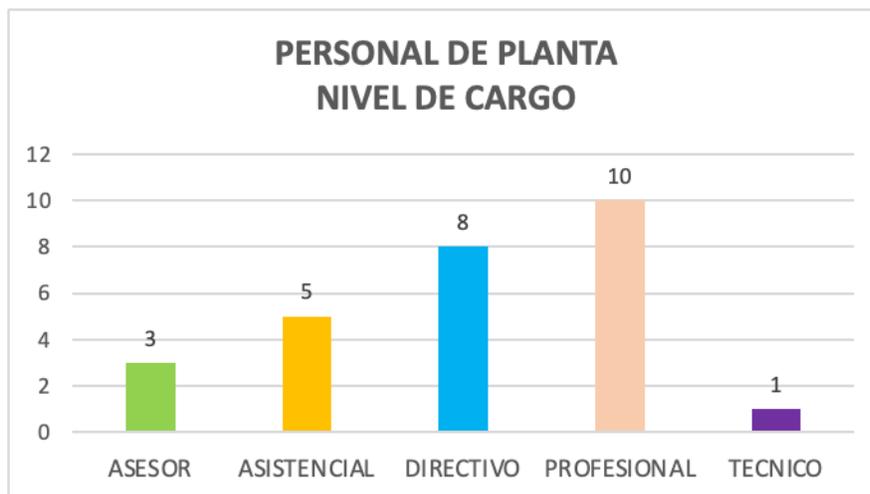
### 4.1 Política de Gestión Humana.

UNIPAZ ha adoptado la política para el desarrollo del Talento Humano, que será de obligatorio cumplimiento. En ella se contemplan los mecanismos tendientes a garantizar el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. Tales prácticas garantizarán que UNIPAZ vincule a los profesionales más capaces e idóneos, bien sea como servidores públicos o como contratistas.

### 4.2 Personal de Planta vigencia 2022.

El Instituto Universitario de la Paz cuenta con personal de planta que incluye cargos de carrera, libre nombramiento y provisionales. También presenta cargos temporales, como los docentes ocasionales.

Gráfico 1. Nivel de Cargo Personal de planta.



Fuente: Elaboración Propia

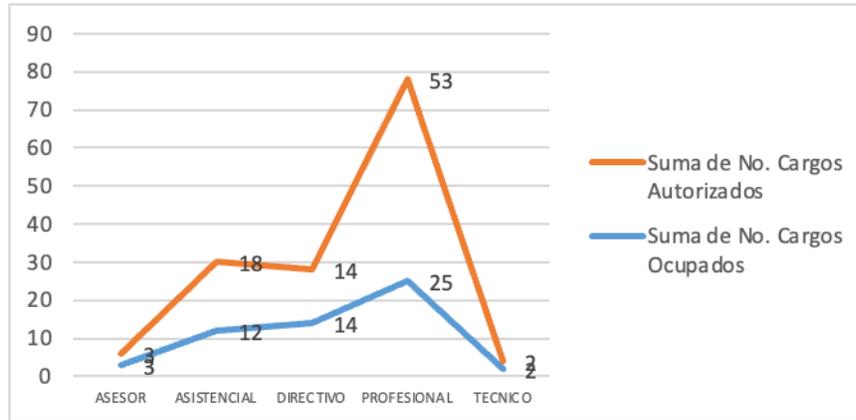
Podemos encontrar dentro del personal de Planta, cargos como Asesor, Asistencial, Directivo, Profesional y Técnico. La mayoría de los cargos de planta están cubiertos por el nivel de cargo Profesional, seguido del Directivo.



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

Gráfico 2. Relación Cargos Autorizados vs Cargos Ocupados.

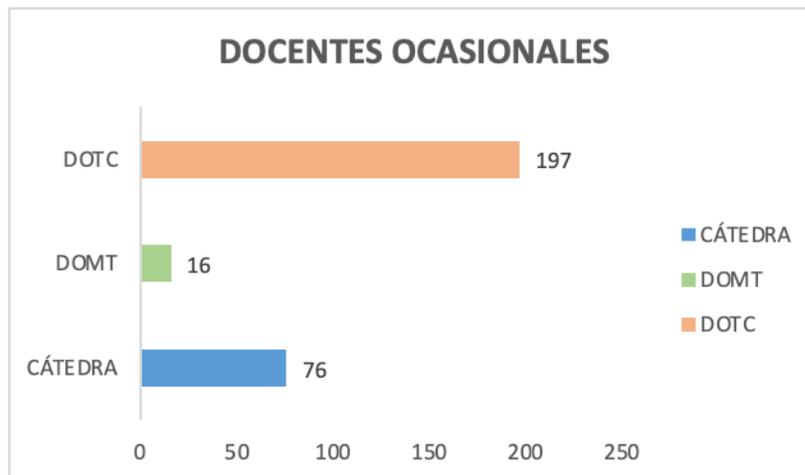


Fuente: Elaboración propia.

Solo el cargo Asesor y Técnico tiene ocupados todos los cargos que han sido autorizados.

#### 4.3 Personal Temporal vigencia 2022.

Gráfico 3. Docentes Ocasionales.



Fuente: Elaboración propia.

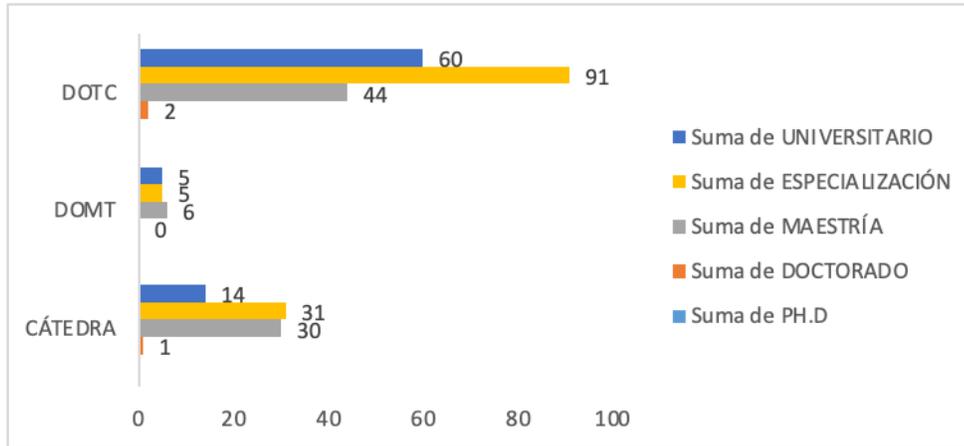
Dentro del personal temporal, se puede apreciar que el cargo de Docente Ocasional de tiempo completo es el de mayor prevalencia.



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

Gráfico 4. Nivel de estudios Docentes Ocasionales.



Fuente: Elaboración Propia.

Siendo el cargo de DOTC el de mayor prevalencia, el nivel de estudios con mayor prevalencia es el de especialización.

#### 4.4 Recursos y estructura.

Para el desarrollo óptimo del área de Talento Humano, se identifican el desarrollo de los siguientes 6 subprocesos:

##### Vinculación

Asegurar y mantener la selección, vinculación, inducción y reinducción del personal.

##### Evaluación

Evaluar, medir y orientar el desempeño del personal, con el objetivo de identificar mejoras, que permitan el cumplimiento de los acuerdos de gestión y/o los planes de trabajo proyectados para cada cargo.

##### Compensación

Asegurar un sistema de compensación salarial del personal, con base a las directrices del Instituto Universitario de la Paz y la normatividad legal vigente.



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

### Formación

Brindar entrenamiento y capacitación del personal administrativo y docente, teniendo de referencia las necesidades propias de sus roles y las exigencias en términos de administración pública y requerimientos del Ministerio de Educación respectivamente.

### Desarrollo Humano

Fortalecer las acciones de bienestar en el personal, favoreciendo la calidad de vida, el clima laboral, la cultura organizacional y la salud mental en el trabajo.

### Seguridad y Salud en el Trabajo

Promover entornos de trabajo seguros y saludables, gestionando la incidencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

#### 4.5 Sistemas de Información

El Instituto Universitario de la paz, cuenta con los siguientes sistemas de información:

- Página Web
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público(SIGEP)
- Servicio de Google en la nube (Correos electrónicos, Drive, entre otras utilidades del servicio de Google)
- AVAPAZ

#### 4.6 Caracterización del proceso de T.H

##### Objetivo

Gestionar el recurso humano necesario para garantizar el adecuado funcionamiento de las diferentes dependencias de la Institución, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y las políticas establecidas en la Institución.

*Tabla 2. Caracterización del Proceso de T.H*



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
 Gobernación de Santander  
 Vigilada Mineducación  
 NIT 800.024.581-3

FUENTES DE ENTRADA	DE	ENTRADAS		ACTIVIDADES	SALIDAS	RECEPTORES DE LAS SALIDAS
Docentes		Requerimiento aprobado de docentes y		Formulación del Plan de Acción del Proceso	Plan de Acción	Docentes
Personal Administrativo		administrativos		Proyección del plan de capacitación de personal docente y administrativo	Resoluciones del Personal docente y Administrativo.	Personal Administrativo
PROCESOS:		Documentación requerida para la vinculación de docentes y administrativos.		Proyección de los pagos al personal docente y administrativo	Plan anual de capacitaciones.	PROCESOS: Gestión Estratégica Institucional
Gestión Estratégica Institucional				Programación de la inducción y reinducción del personal docente y administrativo	Evaluaciones de desempeño del personal docente y administrativo.	Gestión de Formación de Jurídica y Contratación
Gestión de Formación	de	Necesidades de capacitación de las dependencias y procesos Institucionales.	P	Programación de las evaluaciones de desempeño del personal de carrera administrativa, acuerdos de gestión de personal de libre nombramiento y remoción y evaluación docente.	Informes de mediciones de clima laboral.	Gestión de Registro y Control Académico
Gestión Documental				Identificación de las necesidades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo Ocupacional (SG-SST) de la Institución.	Informes de mediciones de desempeño laboral.	Gestión de Apoyo a la Formación
Gestión de Tecnologías de Información y las Comunicaciones		Diagnóstico de clima organizacional. Evaluaciones de desempeño laboral.		Ejecución de las actividades establecidas en el plan de acción	Constancias y certificaciones	Gestión de Recursos Físicos
Gestión de Bienestar Universitario		Evaluación docente		Consolidación del plan anual de capacitaciones.	Informe plan de incentivos y estímulos	Gestión de TIC
Gestión Financiera		Acuerdos de Gestión	H	Vinculación, inducción y reinducción de personal administrativo y docente.	Historias laborales actualizadas	Gestión de Aseguramiento de la Calidad
Gestión Jurídica y Contratación		Normatividad Legal vigente en materia de: vinculación, laboral, seguridad social y seguridad y salud en		Centralización de la evaluación del	Informes de avances	Gestión de Calidad



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
 Gobernación de Santander  
 Vigilada Mineducación  
 NIT 800.024.581-3

Físicos	el trabajo.		desempeño de docentes y administrativos.	trimestrales del plan de acción	Documental.
Gestión de Apoyo a la Formación	Plan de Desarrollo Institucional		Implementación de programas para el mejoramiento del clima laboral.	Mapa de riesgos actualizado	Entes de Control
Gestión de Aseguramiento de la Calidad	Plan de Gestión del Rector		Implementación de campañas de cultura organizacional.		Ministerio de Trabajo
Entes de Control	Plan de Acción institucional		Implementación del plan de incentivos y estímulos		Fondo de Pensión y Cesantías
Ministerio de Trabajo	Directrices emitidas por el Consejo Directivo, Académico y la alta Dirección.		Ejecución de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a los docentes y administrativos		EPS
Fondo de Pensión y Cesantías	Políticas de Operación		Liquidación de la nómina salarial y prestacional		ARL
EPS	Reporte de novedades para elaboración de nómina		Elaboración de certificaciones laborales		Caja de Compensación de
ARL	Plan de Incentivos		Recepción y actualización de historias laborales, novedades de personal. Actualización del Normograma		DAFP
Caja de Compensación	Requerimientos de los Entes de Control, Instituciones Gubernamentales y Entidades de Seguridad Social	V	Actualización mapa de riesgos. Seguimiento y control de las actividades contempladas en el plan de acción a través del Informe de avances trimestral Verificación de requisitos de vinculación. Medición, evaluación y actualización de		



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

			los indicadores de gestión del proceso		
			Seguimiento y valoración del mapa de riesgos		
			Verificación del cumplimiento del Plan de Trabajo anual de SST		
		<b>A</b>	Generación de acciones correctivas y de mejora.		
			Implementación de planes de mejoramiento producto de autoevaluación institucional o de programas, de auditorías internas y externas.		

Fuente: Elaboración propia



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## 4.7 Riesgos

El análisis e identificación de riesgos asociados a la gestión, con el objetivo de plantear acciones que permitan mitigar su impacto. Para la vigencia 2023-2025, los riesgos identificados fueron:

*Tabla 3. Riesgos asociados a la Gestión.*

<b>RIESGO / OPORTUNIDAD</b>	<b>CAUSA / POSIBILIDADES</b>	<b>CONSECUENCIA / BENEFICIOS</b>
RIESGO: Demora en el pago a personal docente y administrativo	No disponibilidad de recursos, de crédito y apoyo de entes gubernamentales o fallas humanas en la elaboración de la nómina	Atrasos en el pago de nómina y seguridad social
RIESGO: Incumplimiento de la normatividad legal	Cambio de normatividad en el sector público y ley de garantías	Cambio en aportes al presupuesto por parte del estado
RIESGO: Alta rotación del personal docente y administrativo	Migración de Docentes y Administrativos calificada ante una oferta superior	Disminución de profesionales calificados con postgrados (Maestría y Doctorado)
RIESGO: Falta de recursos físicos para desarrollar las actividades propias de Gestión Humana	Disponibilidad de recursos, de crédito y apoyo de entes gubernamentales y gestión de la oficina de Servicios Generales y Dirección Administrativa	Demora en entrega de la información, disminución en el confort de trabajo
RIESGO: No existe el personal suficiente para poder cubrir las necesidades del proceso	La planta de personal Docente y Administrativo es insuficiente ante el crecimiento de la Institución	Obstáculos y demora en la atención de personal y demora en las solicitudes a las dependencias
OPORTUNIDAD: Uso y desarrollo de TIC	Gestión de la información a través de bases de datos y aplicaciones especializadas	Mayor y mejor acceso a la información, uso compartido de la información y mejora en los tiempos de respuesta de los procesos
OPORTUNIDAD: Acceso a recursos a través de las mesas de concertación	Inversión y fortalecimiento de los procesos propios de gestión humana	Satisfacción y visibilidad

Fuente: Elaboración Propia.



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

#### 4.8 Manual de Funciones.

En el Instituto Universitario de la Paz, se actualizó el manual de funciones con base en la estructura administrativa vigente y en cumplimiento de las leyes 30 de 1992 y 909 de 2004 y de acuerdo con los criterios impartidos en el Decreto 785 del 2005, el decreto 1083 de 2015 y el Decreto 815 de mayo de 2018, para actualizar las competencias laborales con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional en lo relacionado con las competencias laborales generales y específicas para los empleos públicos en los distintos niveles jerárquicos.

*Tabla 4. Manual de Funciones.*

<b>Nombre del Documento</b>	<b>Código</b>	<b>Versión</b>
Manual específico de funciones y competencias laborales UNIPAZ.	GHUM-GEH-M01	9

FUENTE: Elaboración propia.



# UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

## 4.9 Matriz de Indicadores

*Tabla 5. Matriz de Indicadores.*

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	ESCALA	TENDENCIA	TIPO DE INDICADOR	PROPÓSITO	RESPONSABLE	FRECUENCIA	FUENTE	REGISTRO
Nivel de cumplimiento de los requisitos de vinculación	Personal vinculado / Personal seleccionado) x 100	80	%	+	Eficacia	Cumplimiento de los requisitos de vinculación	Jefe de Gestión Humana	Anual	Oficina de Gestión Humana	Hojas de vida Lista de verificación de requisitos de vinculación
Evaluaciones de desempeño personal administrativo	(Nro. de evaluaciones de desempeño realizadas / Nro. de funcionarios Carrera administrativa) x 100	80	%	+	Eficacia	Cumplimiento aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño del personal administrativo.	Jefe de Gestión Humana	Anual	Oficina de Gestión Humana	Evaluaciones de desempeño personal carrera administrativa Acuerdos de gestión
	(Nro. de Acuerdos de Gestión evaluados / Nro. de funcionarios Libre nombramiento y remoción) x 100									
Evaluaciones de desempeño personal docente	(Nro. de Evaluaciones de desempeño realizadas / Nro. de Docentes ) x 100	80	%	+	Eficacia	Porcentaje de cumplimiento en la aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño del personal docente	Directores de Escuela	Anual	Directores de Escuela	Evaluaciones de desempeño Docente
Nivel de cumplimiento programa de capacitaciones	( Nro. de capacitaciones ejecutadas / Nro. de capacitaciones programadas) * 100	70	%	+	Eficacia	Nivel de cumplimiento del plan de capacitaciones	Jefe de Gestión Humana	Anual	Oficina de Gestión Humana	Plan de capacitaciones Registro de asistencia a capacitaciones
Capacitación personal Docente y administrativo	Nro. de funcionarios capacitados / Nro. total de funcionarios a capacitar)*100	70	%	+	Eficacia	Medir la gestión institucional en la capacitación a los funcionarios (Administrativos y docentes	Jefe de Gestión Humana	Anual	Oficina de Gestión Humana	Plan de capacitaciones Registro de asistencia a las capacitaciones



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## 5. DIAGNÓSTICOS

### 5.1 Resultados MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ha entregado herramientas de Autodiagnóstico, que permite el ejercicio de valoración del estado de las dimensiones en las cuales se estructura MIPG, con el propósito de que cada institución identifique los aspectos que debe fortalecer, para que sean incluidos en la planeación institucional.

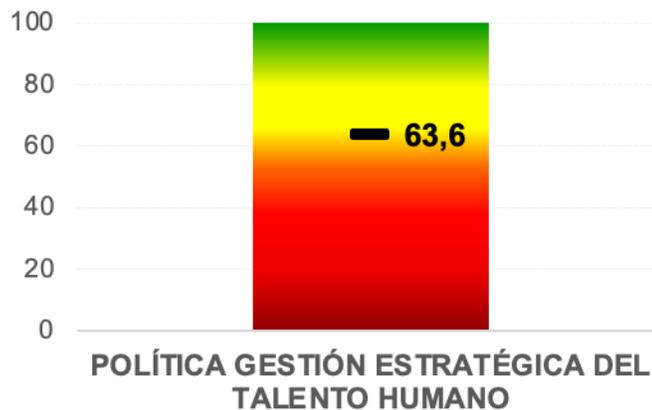
La calificación se establece en una escala de 5 niveles, de la siguiente forma;

*Tabla 6. Escala de niveles de Calificación Autodiagnóstico MIPG.*

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

#### 5.1.1 Calificación Total.

*Gráfico. 5 Calificación Total*



Fuente: Elaboración Propia.

Para la calificación general de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Institución se encuentra en un puntaje de 63,6, siendo esta un nivel 4.

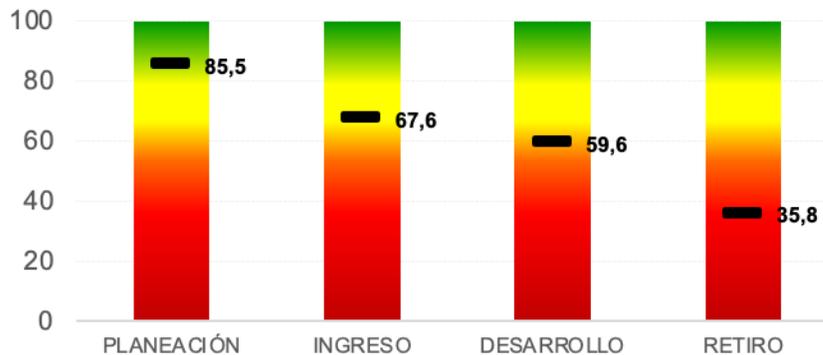


UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

### 5.1.2 Calificación por Componentes.

Gráfico 6. Calificación por componentes



Fuente: Elaboración propia.

La calificación por componentes como se observa en el gráfico anterior, evidencia que el componente de Planeación se encuentra en un nivel 5 y el componente de Retiro en un nivel 2, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer dicho componente.

### 5.1.3 Calificación por Rutas de Creación de Valor.

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano:

1. Ruta de la felicidad: En la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
2. Ruta del crecimiento: La responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. Ruta del servicio: Todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. Ruta de la calidad: Todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
5. Ruta de la información: En la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
 Gobernación de Santander  
 Vigilada Mineducación  
 NIT 800.024.581-3

*Tabla 4. Calificación por Rutas de Creación de Valor.*

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	67
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	55
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	55
		- Ruta para generar innovación con pasión	59
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	61
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	61
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	63
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	61	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	62
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	59
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	65	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	62
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78

Fuente: Elaboración propia. Cohorte Diciembre de 2022

Teniendo como referencia los resultados plasmados en la tabla anterior, la ruta que mejor está posicionada es la ruta de análisis de datos, y la que requiere un mayor fortalecimiento, es la ruta de la felicidad.



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## **6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2025**

### 6.1 Alcance

El presente plan estratégico pretende generar las acciones a desarrollar desde el área de Gestión Humana, en sintonía con los lineamientos normativos establecidos en el gobierno nacional en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Siendo conscientes que el talento humano es el factor principal por el cual se impacta la creación de valor de las instituciones públicas.

El Plan estratégico de Gestión Humana en UNIPAZ, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro. La implementación y desarrollo del presente plan tiene como por objetivo fortalecer las variables con puntuaciones bajas, obtenidas mediante el autodiagnóstico de la Matriz GETH.

### 6.2 Objetivos

#### Objetivo General

Fortalecer la estrategia a desarrollar por el área de Gestión del Talento Humano, en base a los lineamientos institucionales y en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que favorezca la optimización de la gestión del talento humano, focalizando en acciones dirigidas al mejoramiento de las competencias, conocimientos, habilidades, calidad de vida y seguridad del Talento Humano del Instituto Universitario de la Paz.

#### Objetivos Específicos

- Conservar la planta de personal óptima que se requiere para el cumplimiento de la misión y visión Institucional y que permita la prestación del servicio con base a los requerimientos de la Función Pública.
- Establecer condiciones para el mejoramiento del Bienestar y la calidad de vida laboral del talento humano de la Institución, a través de programas que incentiven y fomenten el desarrollo integral y la satisfacción de las necesidades de los funcionarios.
- Cubrir las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento del personal, que favorezca a su óptimo desempeño y el fortalecimiento de las competencias del ser, saber y saber-hacer.
- Establecer los planes de retiro asistido de los funcionarios de UNIPAZ, que se encuentran en proceso de pensión y/o jubilación, con el objetivo de garantizar la transferencia del conocimiento y el reconocimiento a la labor.
- Fortalecer y consolidar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de crear criterios que permitan anticipar, reconocer,



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

controlar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de los funcionarios.

- Implementar acciones que mantengan actualizada la información y los procedimientos del área de Gestión Humana, favoreciendo a la prestación de servicios eficaces y oportunos para sus usuarios.

### 6.3 Estrategias Gestión Humana

Para la elaboración del plan para la vigencia 2023-2025 se realiza el establecimiento de acciones estratégicas por objetivos:

Tabla 5. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 1.

Objetivo estratégico	Acciones estratégicas	Articulación con el PDI	Indicadores PDI
Conservar la planta de personal óptima que se requiere para el cumplimiento de la misión y visión Institucional y que permita la prestación del servicio con base a los requerimientos de la Función Pública.	Consolidar el plan de Vacantes para las vigencias 2023-2025.	Componente 3 Objetivo 1 Programa 1	Número de políticas del MIPG implementadas/Total de políticas del MIPG)*100
	Proyectar el plan de previsión de recursos humanos para la vigencia 2023-2025.		
	Proyectar el plan de evaluación del desempeño para la vigencia 2023-2025.		
	Establecer el Plan de Monitoreo y seguimiento del SIGEP.		

Fuente: Elaboración Propia



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
 Gobernación de Santander  
 Vigilada Mineducación  
 NIT 800.024.581-3

*Tabla 6. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 2.*

Objetivo estratégico	Acciones estratégicas	Articulación con el PDI	Indicadores PDI
Establecer condiciones para el mejoramiento del Bienestar y la calidad de vida laboral del talento humano de la Institución, a través de programas que incentiven y fomenten el desarrollo integral y la satisfacción de las necesidades de los funcionarios.	Proyectar y ejecutar el Plan de Bienestar y estímulos para la vigencia 2023-2025.	Componente 2: Objetivo 1 Programas 1 y 2	(Número de jornadas implementadas/Número de jornadas proyectadas) *100
	Realizar la medición y plan de acción del Clima Laboral.		Número de participantes vinculados en las actividades/número de participaciones proyectadas)*100
	Aumentar los niveles de satisfacción y fortalecer la ruta de la felicidad con las acciones contempladas dentro del plan de Bienestar y estímulos.		(Número de atenciones realizadas/Número de atenciones proyectadas)*100

Fuente: Elaboración Propia



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
 Gobernación de Santander  
 Vigilada Mineducación  
 NIT 800.024.581-3

Tabla 7. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 3.

Objetivo estratégico	Acciones estratégicas	Articulación con el PDI	Indicadores PDI
Cubrir las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento del personal, que favorezca a su óptimo desempeño y el fortalecimiento de las competencias del ser, saber y saber-hacer.	Actualizar proceso de Inducción y Reinducción de funcionarios.	Componente 1: Formación  Objetivo 3	(Número de profesores formados/Número de profesores proyectados)*100
	Proyectar el Plan de Inducción y reinducción para la vigencia 2023-2025.	Programa 1 y 2.	(Número de cursos de formación pedagógica ofrecidos/Número de cursos formación pedagógica proyectados)*100
	Establecer el Plan de formación y capacitación para la vigencia 2023-2025.	Componente 1: Objetivo 5 Programas 1 y 2	(Número de profesores con competencias equivalentes en nivel B1, según el marco común europeo/ Total profesores) *100  (Número de administrativos con competencias equivalentes en nivel B1, según el marco común europeo/ Total profesores) *100

Fuente: Elaboración Propia



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

Tabla 8. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 4.

Objetivo estratégico	Acciones estratégicas	Articulación con el PDI	Indicadores PDI
Establecer los planes de retiro asistido de los funcionarios de UNIPAZ, que se encuentran en proceso de pensión y/o jubilación, con el objetivo de garantizar la transferencia del conocimiento y el reconocimiento a la labor.	Crear el programa de retiro asistido, dentro del plan de Bienestar Laboral.	Componente 2: Objetivo 1 Programas 1 y 2	(Número de jornadas implementadas/Número de jornadas proyectadas) *100
	Fortalecer dentro del plan de inducción y reinducción una estrategia para la transferencia efectiva de conocimiento, de los funcionarios de mayor tiempo o próximos a jubilarse.		Número de participantes vinculados en las actividades/número de participaciones proyectadas)*100
	Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Institución.		(Número de atenciones realizadas/Número de atenciones proyectadas)*100

Fuente: Elaboración Propia



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
 Gobernación de Santander  
 Vigilada Mineducación  
 NIT 800.024.581-3

Tabla 9. Acciones Estratégicas Objetivo Específico 5.

Objetivo estratégico	Acciones estratégicas	Articulación con el PDI	Indicadores PDI
Fortalecer y consolidar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de crear criterios que permitan anticipar, reconocer, controlar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de los funcionarios.	Mantener nivel de cumplimiento de estándares mínimos SST	Componente 3 Objetivo 1 Programa 1	(Número de políticas SST implementadas/Número de políticas proyectadas)*100
	Aumento del porcentaje de ejecución de las acciones preventivas y correctivas asociadas a incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad Laboral.		
	Incremento en la cobertura de capacitación del SGSST.		

Fuente: Elaboración Propia



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

Tabla 10. Acciones Estratégicas Objetivo Especifico 6.

Objetivo estratégico	Acciones estratégicas	Articulación con el PDI	Indicadores PDI
Implementar acciones que mantengan actualizada la información y los procedimientos del área de Gestión Humana, favoreciendo a la prestación de servicios eficaces y oportunos para sus usuarios.	Consolidar un sistema o herramienta de analítica de indicadores del área de Gestión Humana.	Componente 3 Objetivo 3  Programa 3 y 4	Lineamientos y/o procesos y procedimientos para el mecanismo de firma digital establecidos
	Gestionar la búsqueda de un Software que favorezca la entrega de Certificaciones Laborales.		(Número de estrategias implantada/Número de estrategias establecida)*100
	Favorecer la innovación y automatización de los subprocesos del área.		Procesos académicos y administrativos reglamentados en la Transformación digital

Fuente: Elaboración Propia



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987

Gobernación de Santander

Vigilada Mineducación

NIT 800.024.581-3

## **7. PLANES TEMÁTICOS**

### **7.1 Plan de vacantes**

Con el propósito de establecer un inventario de los cargos que no han sido provistos de forma definitiva, e identificar las vacantes temporales que se han presentado por diferentes dinámicas administrativas, se propone a través del presente plan proyectar las acciones para proveer de forma temporal o definitiva, dichos cargos y así garantizar la prestación del servicio.

Es entonces el plan de vacantes una herramienta de planificación, administración y actualización de la información proveniente de los empleos de carrera administrativa, permitiendo visualizar la oferta de empleos de la entidad, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **7.2 Plan de previsión de recursos humanos.**

El alcance del plan de previsión de recursos humanos, realiza el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras producto del ejercicio de sus competencias, también identifica las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal en el periodo proyectado, teniendo como enfoque del ciclo vital del talento humano el ingreso y desarrollo del mismo, realizando la estimación y aseguramiento del presupuesto derivado del cumplimiento de dicho alcance.

### **7.3 Plan de bienestar y estímulos**

El propósito del presente plan es el de diseñar y ejecutar acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de actividades de integración y esparcimiento, todo tendiente a aumentar el sentido de pertenencia, satisfacción y motivación laboral, siendo estos un pilar necesario en la proyección y crecimiento del desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores.



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

#### 7.4 Plan SG-SST

“Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, en concordancia con el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye la planificación, la aplicación, la valoración, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.<sup>2</sup>

#### 7.5 Plan Institucional de Capacitación

El plan de capacitación tiene como propósito Mejorar el desempeño institucional a través del fortalecimiento del recurso humano del Instituto Universitario de la Paz - UNIPAZ, mediante procesos continuos de capacitación, con el propósito de potenciar las competencias laborales, propiciando eficacia, eficiencia y efectividad tanto en el personal como en los grupos de trabajo y, por esta vía, posibilitando el desarrollo de los empleados reflejado en el mejoramiento de la prestación de los servicios.

El plan de capacitación está dirigido a personal administrativo; El cual se compone de Directivos, Ejecutivos, Asesores, Profesionales de apoyo, Técnicos y Asistenciales. Y personal Docente; Docentes de planta, Docentes Ocasionales Tiempo Completo y Medio tiempo, y docente de cátedra.

#### 7.6 Plan de Evaluación del Desempeño

El presente plan tiene como objetivo llevar acabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual. Estableciendo mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.

#### 7.7 Plan de Inducción y reinducción.

El presente plan tiene el propósito de establecer las acciones necesarias para realizar la inducción a todos los servidores que se vinculen a la Institución, del mismo modo establecer las acciones para generar procesos de reinducción a todos los servidores máximo cada dos años.

---

<sup>2</sup> RESOLUCIÓN No. REC -094-22 UNIPAZ



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## 7.8 Plan de Monitoreo y seguimiento del SIGEP

La Función Pública estableció el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Por lo cual la oficina de Gestión Humana tiene la responsabilidad de realizar el monitoreo y seguimiento de la información registrada en el SIGEP, a través de distintas actividades, establecidas en el plan y cronograma del mismo.

## 7.9 Plan de medición, análisis y mejoramiento del Clima Laboral

El presente plan tiene como propósito establecer las acciones para la realización de mediciones de Clima Laboral (Cada dos años) y su correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir; El conocimiento de la orientación organizacional, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional, el ambiente físico. También es prioritario dentro del presente plan establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural. Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.

# 8. POLÍTICAS

## 8.2 Política de Integridad

A través de la Resolución No. REC-0310-21 del 1 de Octubre de 2021, la institución adoptó la política de Integridad, y como oficina de Gestión Humana se realizará el seguimiento para la adopción cultural de los valores y principios que esta política presenta.



**UNIPAZ**

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3

## **9. EVALUACIÓN DEL PLAN**

Los mecanismos para evaluar la Gestión Estratégica de Gestión Humana son los siguientes;

### **9.1 Matriz de Seguimiento y Cumplimiento GH**

Se dispondrá de una herramienta que permita el control y cumplimiento de los Planes temáticos y procesos estratégicos de Gestión Humana. Esta herramienta digital, permitirá el seguimiento y monitoreo según el cronograma de actividades propuesto en cada plan de trabajo.

### **9.2 Sistema Integrado de Gestión y Aseguramiento de la Calidad-SIGAC**

El Sistema Integrado de Gestión y Aseguramiento de la Calidad lo componen: el Sistema de Acreditación, el Modelo Integrado de Planeación y gestión –MIPG, el sistema ISO 9001:2015 y, en adelante, todos aquellos sistemas que les sean complementarios, con el objetivo de lograr la armonización y calidad entre sistemas, el optimizar el uso de recursos y evitar la duplicidad de esfuerzos y funciones y, finalmente, dar cumplimiento a las directrices del Gobierno Nacional dispuestas en la Ley 872 de 2003 y el Decreto 1599 de 2005.<sup>3</sup>

### **9.3 FURAG (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)**

El instrumento de verificación, medición y evaluación de la gestión, en relación con el Talento Humano de Función Pública, permitirá establecer el nivel de madurez y las acciones necesarias para el mejoramiento continuo del plan estratégico de G.H

### **9.4 Cumplimiento Política de Integridad**

El código de Integridad adecuado y aprobado para la Institución, establece las actitudes y comportamientos de los servidores, los cuales se alinean con el modelo de evaluación de desempeño laboral para la Función Pública

---

<sup>3</sup> MANUAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD SIGAC.



UNIPAZ

Decreto Ordenanza 0331 de 1987  
Gobernación de Santander  
Vigilada Mineducación  
NIT 800.024.581-3